

28 de junio, 2021

**DE-077-2021**

Señor  
Fabio Masís Fallas  
Director Ejecutivo  
UCCAEP

Estimado señor:

En relación con la consulta sobre el proyecto de ley Reforma del artículo 75 del Código de Trabajo, expediente No. 22.477, hacemos llegar nuestras observaciones.

**Objetivo:** Reformar el artículo 75 del Código de Trabajo (sobre la suspensión de los contratos de trabajo) adicionando las siguientes medidas:

1. Fijar un plazo máximo a la medida de la suspensión de los contratos de trabajo.
2. Obligación de especificar que la medida de suspensión debe darse tras el mutuo acuerdo de las partes, de lo contrario, habría lugar para la terminación del contrato de trabajo con responsabilidad patronal.

**Observaciones:**

1. Sobre la posibilidad de prorrogar la suspensión de los contratos de trabajo por un periodo de 3 meses y una única prórroga por el mismo período de tiempo, nos preguntamos: ¿se ha realizado algún estudio técnico y estadístico para determinar el tiempo promedio que les tomó a las empresas, que se acogieron a la medida, regresar a sus funciones con normalidad? El propio Ministerio de Trabajo en su página web tiene dichas estadísticas.
2. Dado que la prórroga del período de suspensión del contrato laboral depende de la inspección del Ministerio de Trabajo y su aval, ¿qué sucede si al término de los tres primeros meses la empresa no ha sido inspeccionada? ¿puede seguir la empresa en suspensión de contratos de trabajo?

3. Sobre el despido con responsabilidad patronal en caso de desacuerdo entre patrono y trabajador por la medida de suspensión del contrato.

La medida de suspensión de los contratos tiene su origen en las difíciles circunstancias económicas que atraviesa el sector empleador, producto de la pandemia. Estas mismas circunstancias también deben de ser tomadas en cuenta para las condiciones de pago por el despido con responsabilidad patronal. Factores como el tamaño de la empresa, la cantidad de trabajadores que prefieran el despido y su antigüedad laboral, podrían poner en serios aprietos la liquidez de las empresas y en enormes problemas económicos a los trabajadores, ya que el pago de la liquidación no sería posible de inmediato. Esto provocaría dos problemas adicionales: las demandas de los trabajadores aumentarían judicialmente, aumentando la de por sí ya saturada capacidad judicial para resolver los casos y el impacto que de inmediato causaría al porcentaje de desempleo.

**Conclusión:**

Basados en los cuestionamientos anteriores, pero sobre todo que una suspensión de un contrato de trabajo no puede ser otorgada por la voluntad del trabajador, nos oponemos rotundamente a este proyecto de ley. Se debe de tomar en cuenta que, si el patrono demuestra fehacientemente la causa de la suspensión, aunque medie la voluntad del trabajador del despido sin justa causa, nadie está obligado a lo imposible.

Quedamos atentos ante cualquier consulta.

Cordialmente,



Carlos Montenegro G.  
Director Ejecutivo